

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini yang menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.285 ($p = 0.008$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara QWL dengan OCB pada karyawan kontrak di pameran mode Mall X Yogyakarta. Artinya semakin tinggi QWL maka semakin tinggi pula OCB, sebaliknya semakin rendah QWL maka semakin rendah pula OCB. Oleh karena itu, ketika karyawan mendapatkan kehidupan kerja yang sesuai dengan harapan berupa dukungan atasan, gaji, dan fasilitas membuatnya bersedia memberikan kontribusi lebih bagi pemasukan perusahaan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak mendapatkan kehidupan kerja yang baik maka akan merakan bahwa perusahaan tidak mampu memberikan prosedur yang sesuai keinginan, sehingga karyawan sulit menunjukkan kesediaan untuk memberikan ide-ide agar memuaskan kosumen dan sulit untuk memberikan pelayan yang baik. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel QWL memberikan sumbangan efektif sebesar 8.1% terhadap variabel OCB dan sisanya 91.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan faktor karakteristik kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pelaku usaha di bidang pameran

Bagi pelaku usaha di bidang pameran diharapkan lebih memahami dan memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerja (QWL) karyawannya, sehingga perusahaan dapat meningkatkan perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan diluar dari tugas-tugas yang ditentukan dari perusahaan (OCB) melalui peran yang diberikan dari QWL yaitu dengan memberikan gaji yang sesuai beban kerja, bonus yang sepadan dengan pendapatan, fasilitas yang nyaman berupa suhu udara maupun tata letak stan, memberikan kebijakan yang sesuai dengan harapan karyawan seperti shif kerja maupun jam kerja, dan perusahaan sebaiknya mendengarkan serta memberikan solusi yang tepat untuk karyawannya ketika terjadi permasalahan dilapangan, sehingga membuat karyawan bersedia memberikan kontribusi melebihi harapan dari perusaann yang dapat meningkatkan pendapatan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan faktor karakteristik kepemimpinan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti dengan menggunakan subjek yang berbeda seperti siswa sma, tempat berbeda seperti lokasi di luar kota Yogyakarta, dan metode penelitian yang berbeda seperti eksperimen, uji independen sample T-Test, dan kualitati.